

**CÓDIGO
DE ÉTICA**



Prefacio

Para nuestro Grupo, el hombre siempre ha sido el eje central de sus proyectos: debe comportarse de modo irreprochable y dar ejemplo a la hora de materializar sus valores, en las acciones que lleva a cabo en materia de responsabilidad social, a favor del medio ambiente y ante todas las partes intervinientes: empleados, socios y clientes.

En el año 2016, el Grupo decidió profundizar este compromiso, adhiriéndose al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y aplicando sus principios, especialmente en lo que respecta a la ética empresarial. Esta nueva exigencia supone para nosotros la obligación de estar atentos respecto de nuestras prácticas y actividades habituales.

Esta serie de acciones le permite a NGE mantenerse en la senda del crecimiento y respetar estos principios de manera constante.

El Código de ética que NGE ha adoptado y que actualiza periódicamente también responde a los términos de nuestra política. Este documento está dirigido a todos los directivos y empleados del Grupo y complementa, pero no sustituye, las disposiciones legales o contractuales vigentes en todos los países en los que el Grupo está presente. Las disposiciones y principios que contiene son vinculantes para todos y en cualquier circunstancia. **La cartografía de riesgos** permite detectar los obstáculos a los que la empresa puede verse expuesta y prevenirlos conjuntamente de la manera más adecuada.

Este código es de aplicación obligatoria con el fin de garantizar nuestro crecimiento responsable basado en el respeto hacia el interés común y de establecer relaciones sustentables con nuestros clientes, socios y proveedores.

Al respetar estos compromisos, tanto en Francia como a nivel internacional, podremos seguir creciendo y sentirnos orgullosos de nuestros logros.

Antoine Metzger

Presidente

Índice

| | |
|--|-----------|
| I. COMPROMISO | 4 |
| • RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL..... | 4 |
| • RESPETO A LAS PERSONAS | 5 |
| • IGUALDAD Y DIVERSIDAD / PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN | 5 |
| • POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES | 5 |
| II. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LA NORMATIVA VIGENTES..... | 5 |
| • SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE | 6 |
| • RESPETO A LA COMPETENCIA | 6 |
| • PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN | 6 |
| <i>Obsequios y muestras de hospitalidad</i> | <i>7</i> |
| <i>Fraude y chantaje</i> | <i>7</i> |
| <i>Evaluación de terceros.....</i> | <i>7</i> |
| = <i>Clientes</i> | <i>7</i> |
| = <i>Intermediarios comerciales:</i> | <i>7</i> |
| = <i>Socios – Subcontratistas - Proveedores</i> | <i>7</i> |
| = <i>Patrocinio y mecenazgo.....</i> | <i>8</i> |
| • PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES Y DE LA VIDA PRIVADA DE LOS EMPLEADOS | 8 |
| • NO RECURRIR AL TRABAJO CLANDESTINO | 8 |
| • ACTIVIDAD POLÍTICA..... | 8 |
| • RESPETO Y PROTECCIÓN DE BIENES..... | 9 |
| • CONFLICTOS DE INTERÉS | 9 |
| III. APLICACION DEL CODIGO DE ETICA Y MEDIOS DE ACCION | 9 |
| • CAPACITACIÓN - INSERCIÓN | 10 |
| • ORGANIZACIÓN INTERNA | 10 |
| = <i>Comité de ética.....</i> | <i>10</i> |
| = <i>Delegado del Comité de ética.....</i> | <i>10</i> |
| = <i>Referente de denuncias</i> | <i>10</i> |
| = <i>Comité de gestión de denuncias</i> | <i>10</i> |
| • PROCEDIMIENTOS DE CONTROL Y AUDITORÍAS DE INFORMACIÓN CONTABLE Y FINANCIERA..... | 10 |
| • PROCEDIMIENTO DE CONTROL INTERNO DE NIVEL 1, 2 Y 3 | 11 |
| • EVALUACIÓN | 11 |
| • SANCIONES | 11 |
| • SISTEMA DE DENUNCIA PROFESIONAL | 11 |
| IV. DIFUSIÓN..... | 12 |

I. COMPROMISO

Nuestro criterio ético:

Este Código de ética forma parte de un planteamiento más amplio dentro del Grupo, que periódicamente modifica sus herramientas y prácticas para adaptarse a los cambios económicos y sociológicos-

En este sentido, le resultará útil consultar los procedimientos y sus fichas prácticas, que lo orientarán sobre la conducta a adoptar ante las distintas situaciones que se le presenten en el ejercicio de su actividad profesional.

Para un Grupo como NGE, que hace del hombre el eje de sus proyectos, la responsabilidad social no es una opción, sino que debe ser un elemento esencial de su estrategia y guiar sus acciones cotidianas.

Con su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Grupo NGE (“el Grupo” o “NGE”) asume voluntariamente el desafío de hacer valer sus compromisos y comunicar sus buenas prácticas en materia de responsabilidad social de empresa, basándose en principios universalmente reconocidos.

Esta adhesión supone que todos los hombres y mujeres que intervienen en la dinámica del Grupo se responsabilicen de defender y aplicar los diez principios del Pacto Mundial que se articulan en torno de cuatro aspectos fundamentales: los derechos humanos, las normas internacionales del trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Responsabilidad social y ambiental

Persuadida del reto que supone la dimensión medioambiental de sus actividades, la Dirección General impulsa al Grupo a tener más en cuenta la cuestión ambiental en su actividad diaria.

Como constructor, el Grupo tiene una especial responsabilidad en el ámbito de la edificación y las infraestructuras. La reducción y el control de su huella ecológica, el fomento de la seguridad en el trabajo, la cohesión social y la evolución de los empleados forman parte integrante de su estrategia.

El Grupo evalúa constantemente el impacto que tienen sus actividades en el medio ambiente y en las otras partes intervinientes.

El Grupo le atribuye una gran importancia a la preservación de la salud y la integridad física de sus empleados. NGE se ha propuesto adoptar una sólida y ambiciosa política de prevención y reducción de accidentes y enfermedades laborales.

Para el Grupo, es indispensable que se abra el debate sobre las soluciones que deben adoptarse para alcanzar sus objetivos más ambiciosos en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. De hecho, la capacitación específica, los “cuartos de hora de seguridad”, las campañas específicas, los grupos de trabajo o el diseño de herramientas y métodos de trabajo más respetuosos con las personas y el medio ambiente, así como la búsqueda de productos substitutivos menos nocivos, el análisis de los puestos de trabajo que limiten los trastornos musculoesqueléticos (TME), el diálogo para compartir buenas prácticas y el análisis de la retroalimentación junto a los agentes de prevención son factores sobre los que el Grupo puede incidir.

Respeto a las personas

Desde su creación, este Grupo reposa sobre sólidos cimientos. El primero de ellos es el respeto a las personas. Esto significa que, independientemente de su posición jerárquica, las mujeres y los hombres del Grupo representan la principal preocupación de la empresa, ya que el éxito colectivo depende del compromiso individual. La solidaridad, la confianza mutua, el intercambio de información en beneficio de los intereses del Grupo y el comportamiento ejemplar deben ser el motor de cada directivo y de cada empleado.

Igualdad y diversidad / Prevención de la discriminación

Como parte de su política de recursos humanos, el Grupo ha concertado en todas sus filiales distintos acuerdos relativos a la igualdad de género y se ha comprometido desde hace varios años a adoptar una postura contraria a toda forma de discriminación.

Por otra parte, el Grupo apoya la integración profesional al acoger y capacitar a personas desvinculadas del mundo laboral. Estas medidas de inserción forman parte de un plan de inclusión destinado a favorecer la integración permanente dentro del Grupo.

Política de compras responsables

El compromiso del Grupo en materia de RSE es de carácter primordial y contempla la aplicación de una política de compras responsables que implica el cumplimiento de las más estrictas normas de ética empresarial y de derechos humanos. Los procesos de compra del Grupo tienen en cuenta estos requisitos y la obligación que todos nuestros proveedores y subcontratistas tienen de cumplirlos.

Además, el Grupo prepara una política de compras que incorpora criterios de calidad, salud y medio ambiente, que se suman a las medidas que se adoptan diariamente en nuestras obras.

II. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LA NORMATIVA VIGENTES

El Grupo respeta y aplica los principios supranacionales más importantes por los que se rigen las naciones: la Declaración Universal de los Derechos Humanos y sus pactos adicionales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Grupo y sus empleados, así como las filiales que son propiedad directa o indirecta de NGE, cumplen con todas las leyes y normativas vigentes en Francia y en todos los países en los que el Grupo tiene, o puede tener, actividades.

El Grupo no ignora que estos temas conllevan un conocimiento cada vez más avanzado y se compromete a dotar a sus empleados de las competencias necesarias para que puedan gestionar y responder a todos los riesgos a los que están expuestos y que se enumeran en el mapa de riesgos que se actualiza periódicamente. Los empleados siempre pueden pedir consejo a sus superiores y a los departamentos funcionales correspondientes.

Seguridad y medioambiente

El personal del Grupo debe cumplir en todo momento las obligaciones normativas en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como velar por el cumplimiento de las normas medioambientales.

Además del cumplimiento de la normativa, el Grupo cumple en particular con las obligaciones del Plan de Salud - Seguridad en el trabajo de las empresas del Grupo y del Plan Medioambiental, al que todos deben ceñirse estrictamente.

Respeto a la competencia

En la mayoría de los países donde el Grupo opera o puede operar en el contexto de sus actividades, se ha adoptado una legislación destinada a prohibir las infracciones a la libre competencia. Todas estas normas deben conocerse y cumplirse estrictamente, si es preciso con la ayuda de un asesor jurídico.

El desarrollo basado en el respeto de las normas que establecen los principios de la libre competencia favorece la creatividad, la originalidad y la competitividad necesarias para lograr un éxito comercial sostenible. En otras palabras, las empresas exitosas son las que compiten de forma sana y leal. Por este motivo, estamos todos obligados a respetar las normas de competencia en cualquier circunstancia. Las infracciones al libre juego de la competencia pueden adoptar diversas formas. Son prácticas sancionables los acuerdos entre empresas competidoras, incluyendo el simple intercambio de información estratégica; así como el abuso de una posición dominante o la explotación abusiva de la situación de dependencia económica de un proveedor, prestador de servicios o cliente.

Las sanciones a las que se exponen las empresas infractoras también pueden ser muy cuantiosas. De hecho, la Autoridad de la Competencia puede imponer penalizaciones que pueden alcanzar una porción significativa del volumen de negocios mundial, antes de impuestos, de las empresas que han participado en actividades de cartelización. Por lo tanto, el riesgo incurrido supera con creces la mera pérdida de beneficios netos resultante de aplicar estas prácticas.

Cada empleado implicado debe conocer y aplicar estas normas y abstenerse en su actividad profesional de incurrir en cualquier comportamiento que pueda ser interpretado como una práctica anticompetitiva, ya sea en territorio nacional o en el extranjero. Como consecuencia, todo aquel que infrinja las normas que se ha comprometido a respetar estará cometiendo una falta profesional y, por consiguiente, quedará expuesto a sanciones.

Prevención de la corrupción

La legislación antisoborno existente en todos los países en los que opera el Grupo deberá cumplirse sin excepción.

Durante la negociación o ejecución de los contratos, quedan terminantemente prohibidos todos los comportamientos o hechos que puedan calificarse de corrupción (activa o pasiva) o de práctica ilícita. La Convención contra el Soborno de la OCDE del 17 de diciembre de 1997, la ley del 9 de diciembre de 2016 (ley SAPIN 2) y la mayoría de las leyes y normativas nacionales prohíben ofrecer o prometer, directa o indirectamente, cualquier ventaja, pecuniaria o de otro tipo, a un representante público o privado, con el fin de obtener o conservar un contrato o influir en el comportamiento de una administración o empresa privada.

Obsequios y muestras de hospitalidad:

Aquí se recuerda que sólo se toleran los regalos de valor simbólico y modesto, no pagados en efectivo y de acuerdo con la práctica comercial y el entorno legal y normativo de cada país.

Para no poner en riesgo su integridad o independencia, todos los empleados deben abstenerse de aceptar regalos o invitaciones que puedan colocarlos en una posición de obligación.

Del mismo modo, las muestras de hospitalidad deben ser limitadas y de carácter razonable en todas las circunstancias. Estas disposiciones no afectan a la posibilidad de pagar los gastos de alojamiento y/o comidas de clientes y socios que nos visiten en el marco del seguimiento de nuestras relaciones comerciales, principalmente en el ámbito de las relaciones técnico-comerciales, siempre que estos pagos se ajusten a las prácticas del Grupo y cuenten con la aprobación del superior jerárquico.

Fraude y chantaje:

Nuestra conducta profesional debe regirse por los principios de transparencia, honestidad e integridad. Entre los comportamientos prohibidos, el fraude perpetrado por la empresa constituye, más allá del delito punible, una violación de las normas morales y éticas por las que nos regimos. Cada empleado debe comprometerse a prestar servicios de acuerdo con las prácticas habituales y las estipulaciones contractuales, sin ocultar ni engañar, ni tratar de obtener una ventaja indebida.

Evaluación de terceros:

- Clientes:

Las relaciones comerciales del Grupo con sus clientes son justas y transparentes. En este sentido, NGE evalúa periódicamente a sus clientes nacionales e internacionales, públicos y privados, para asegurarse de que compartan sus compromisos en materia de ética empresarial y respeto de los derechos humanos.

- Intermediarios comerciales:

Las relaciones con asesores o intermediarios comerciales solo son posibles en la medida en que se respeten mutuamente las normas más estrictas de integridad. Para recurrir a estos socios, sobre todo en los casos en que la presencia del Grupo es limitada, hay que evaluar siempre las competencias profesionales específicas y el hecho de que presten servicios definidos y mensurables.

El personal encargado de estas asociaciones debe asegurarse de supervisar que los socios presten realmente los servicios que ofrecen y que cumplan con las disposiciones legales y reglamentarias.

- Socios-Subcontratistas-Proveedores:

Para el Grupo, el rendimiento de una empresa se basa en la relación equilibrada entre ésta y las distintas partes intervinientes, a las que hay que tratar respetuosamente al hacer negocios, para lo cual es necesario mantener relaciones justas y profesionales basadas en la buena fe. Cada empleado deberá tener en cuenta los intereses del Grupo, la protección de su imagen y reputación, y un alto nivel de prestigio profesional.

Los proveedores del Grupo deben adherir a los valores definidos en la Carta de Proveedores y asegurarse de cumplirlos. En este sentido, los proveedores y subcontratistas se someterán periódicamente a evaluaciones y auditorías. El Grupo pone a disposición de sus empleados los procedimientos y herramientas para evaluar periódicamente a los subcontratistas y proveedores con los que mantiene una relación comercial.

- **Patrocinio y mecenazgo:**

Es posible llevar a cabo acciones de apoyo a asociaciones deportivas, así como de mecenazgo a museos o eventos humanitarios o culturales, siempre que se implementen en las condiciones previstas, que estén respaldadas por la ley, que cuenten con la autorización previa de la Dirección General y que queden bajo su coordinación.

Protección de los datos personales y de la vida privada de los empleados

El Grupo respeta el principio de separación entre la vida privada y la profesional, por lo que alienta a sus empleados a diferenciar estos ámbitos en su labor diaria. Existen procedimientos informáticos para evitar intrusiones en los sistemas de información a fin de salvaguardar la confidencialidad de los datos personales de los empleados. Los empleados, por su parte, deben destinar las herramientas informáticas puestas a su disposición estrictamente a fines profesionales y velar por que cualquier uso con fines privados se limite a las medidas que contribuyan a una buena armonía y equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

De acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos, el Grupo se asegura de que el manejo de los datos de los empleados por parte de sus departamentos se ajuste estrictamente a la normativa. Al Grupo también le preocupa mucho la privacidad, así como los principios de seguridad, proporcionalidad, minimización, confidencialidad y pertinencia de los datos personales recabados.

En caso de dudas acerca de las medidas que deben adoptarse en materia de procesamiento de datos personales, los usuarios deben ponerse en contacto con el responsable de la protección de datos del Grupo.

No recurrir al trabajo clandestino

El Grupo considera que la lucha contra el trabajo clandestino o forzado es una prioridad absoluta, por lo que ha puesto en marcha los procedimientos necesarios para garantizar que nadie dentro del Grupo pueda utilizar mano de obra ilegal. El incumplimiento de estas normas podría dar lugar a la exclusión de las licitaciones públicas y tendría graves consecuencias para el Grupo.

Actividad política

El Grupo respeta la libertad de opinión y el derecho de cada empleado a participar, a título personal, en actividades relacionadas con la vida pública, siempre que quede claro que, al hacerlo, no representa a la empresa, cuya intención es mantener una actitud de estricta neutralidad política.

Se recuerda que, en Francia, la ley prohíbe a las empresas la financiación de un partido o de las actividades de un cargo público o de un candidato. El Grupo respeta escrupulosamente la normativa vigente en materia de financiación de partidos y candidatos y, en general, de cualquier actividad política. En los países en los que dicha financiación está permitida y/o regulada, la política del Grupo es no participar en la financiación de partidos o políticos.

Respeto y protección de bienes

Los bienes de una empresa, junto con su gente, constituyen su principal riqueza. No sólo se trata de los bienes materiales visibles, los locales, la maquinaria de producción, las instalaciones técnicas, etc., sino también de todos los conocimientos, la información técnica o comercial, las ofertas comerciales, los estudios de todo tipo y, en general, todos los conocimientos técnicos, los datos y elementos financieros y jurídicos desarrollados por los empleados y que constituyen el patrimonio del Grupo.

Todos los empleados deben proteger estos activos tangibles e intangibles contra la apropiación por parte de terceros y no deben utilizarse con fines ilícitos o no relacionados con las actividades del Grupo. Evidentemente, no podrán ser explotados o utilizados para fines personales, ni podrán ponerse a disposición de terceros para fines distintos a los del Grupo.

En este sentido, cada empleado debe asegurarse de mantener seguros los datos confidenciales de su computadora o smartphone.

Conflictos de interés

Todos los empleados tienen un deber de lealtad y transparencia hacia el Grupo y, por lo tanto, deben asegurarse de no participar, directa o indirectamente, en actividades en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los del Grupo.

Existe un conflicto de intereses cuando los intereses personales de un empleado (o los de una persona física o jurídica con la que dicho empleado esté relacionado) pueden perjudicar su objetividad, su juicio o su capacidad para actuar exclusivamente en el mejor interés del Grupo. En la legislación francesa, el conflicto de intereses no está tipificado como delito civil o penal, a diferencia del tráfico de influencias y la captación ilegal de intereses, que pueden ser consecuencia del mismo y constituyen actos delictivos.

De manera general, todos los empleados que participen en actividades ajenas al Grupo deben abstenerse de comprometer al Grupo en dichas actividades, incluso gratuitamente, o de realizar cualquier encargo que pueda alterar la objetividad de su juicio en el ejercicio de su actividad profesional.

Para evitar esta situación, hay que actuar con precaución y sentido común.

III. APLICACION DEL CODIGO DE ETICA Y MEDIOS DE ACCION

Este Código de ética no solo se aplica a las actividades diarias del conjunto de los empleados del Grupo, sino también a todos los socios comerciales, intermediarios, agentes, socios de empresas conjuntas y proveedores. El empleado se encargará de hacerlo conocer y cumplir en todo momento.

Cuando un empleado se enfrente a una situación de conflicto potencial, real o percibido, según las normas establecidas en este Código, deberá solicitar ayuda inmediata a su superior jerárquico, al Departamento Jurídico o al responsable de ética del Grupo, así como abstenerse de realizar cualquier acción hasta que se haya encontrado y aprobado una solución.

El Grupo pone a disposición de sus empleados los procedimientos y fichas prácticas necesarias para ayudarles a comprender mejor los riesgos a los que pueden enfrentarse, que irán evolucionando a medida que se actualice el mapa de riesgos de corrupción.

Capacitación - inserción

Para asegurarse de que el aprendizaje del personal quede en manos de profesionales internos movilizados en torno a la transferencia de competencias, el Grupo ha creado un centro de capacitación. Además, el Grupo emprende iniciativas de inserción por medio de asociaciones con autoridades públicas, contratistas y agencias de empleo.

Por ejemplo, en función de las orientaciones y prioridades de la dirección, el Grupo lanzó varios programas de capacitación (e-learning) destinados a los directivos y al personal más expuesto a los riesgos de corrupción y tráfico de influencias. NGE también ofrece capacitación en materia de riesgos penales, así como de sensibilización específica (mapeo de riesgos, evaluación de terceros, sanciones penales, etc.).

Organización interna

La Dirección de RSE del Grupo se encarga de difundir la política de ética y cumplimiento del Grupo y de velar por que todos los empleados la conozcan y la respeten plenamente.

- **Comité de ética**

El Grupo ha establecido un comité de ética. Su función es la de ejecutar y supervisar el programa de ética. La misión de este comité consiste en elevar a la dirección una serie de recomendaciones acerca de la política de ética del Grupo, supervisar la aplicación del programa de ética dentro del Grupo, llevar a cabo todas las actividades de capacitación, sensibilización y educación para promover los principios contenidos en el Código de ética y garantizar que los empleados adhieran a ellos y, por último, tratar los problemas o anomalías detectados o encontrados.

- **Delegado del Comité de ética**

El comité de ética nombra a un delegado encargado de aplicar la política de ética del Grupo. También podrá nombrar delegados en función de las necesidades de un país determinado, cuyas prerrogativas y objetivos se detallarán en una ficha de misión específica.

- **Referente de denuncias**

Además, el Grupo ha designado a un referente en materia de denuncias. El referente de denuncias es la persona que recibe una denuncia y, dependiendo de la naturaleza y el tema de la misma, la transmite a los miembros del comité descrito a continuación con el fin de recibir instrucciones.

- **Comité de gestión de denuncias**

Este comité debe investigar las denuncias recibidas. Toma decisiones de manera colectiva basadas en el seguimiento de las denuncias recibidas.

Procedimientos de control y auditorías de información contable y financiera

La aplicación de procedimientos de control contable del más alto nivel garantiza que los libros, registros y cuentas no se utilicen para encubrir actos de corrupción o tráfico de influencias. Este control queda a cargo del departamento contable y financiero del Grupo y se somete al momento de certificar las cuentas anuales se somete al control de auditores independientes.

Procedimiento de control interno de nivel 1, 2 y 3

En el Grupo se organizan procedimientos de control para garantizar la correcta aplicación de las normas de ética.

Evaluación

El cumplimiento del Código de ética y la aplicación del programa se someten a evaluaciones periódicas internas y externas. Sus resultados se comunican al Comité de ética del Grupo, que se encarga de supervisar la aplicación del programa y de definir las acciones a seguir.

El Comité de ética emprende una revisión anual de la madurez del programa anticorrupción y la presenta al Comité de Auditoría de NGE.

Sanciones

Todos los empleados se comprometen a respetar las normas comunes definidas en el desempeño de sus actividades.

Todo empleado que no respete las normas establecidas en este código se expone a medidas disciplinarias, que pueden incluir la rescisión de su contrato de trabajo.

Sistema de denuncia profesional

Todos los empleados pueden denunciar cualquier comportamiento contrario a este código.

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley del 9 de diciembre de 2016 y del Decreto n.º 2017-564 del 19 de abril de 2017 aplicable a partir del 1 de enero de 2018, el Grupo ha creado un sistema interno de denuncia profesional, destinado a recibir las denuncias de infracción del Código de ética que formulen otros empleados o miembros del Grupo y, de forma más general, sobre los casos de fraude, corrupción o prácticas anticompetitivas.

Las personas que deseen presentar una denuncia pueden emplear la plataforma correspondiente visitando esta dirección: www.nge.signalement.net. También cuentan con una línea telefónica exclusiva que brinda las mismas garantías de confidencialidad.

Este sistema, que se ajusta a las exigencias de la CNIL (Comisión Nacional de Informática y Libertades) en materia de procesamiento automatizado de datos personales, permite a cualquier empleado presentar una denuncia, por vía electrónica, que será puesta en conocimiento del referente de la denuncia, encargado de verificarla y procesarla según un procedimiento definido. El referente está especialmente capacitado para ello.

En virtud de las condiciones que contempla la ley, la persona que presente una denuncia de buena fe, quedará protegida de cualquier sanción o persecución por este motivo. Este sistema garantiza la confidencialidad de la identidad del autor de la denuncia, de los hechos objeto de la misma y de las personas a las que se refiere, incluso cuando se realicen comprobaciones o cuando el procesamiento de la denuncia requiera una comunicación con terceros. La violación de la confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Una vez registrada la denuncia, se transmite al referente de la misma, que verifica su admisibilidad de acuerdo con los requisitos legales. El denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia y, a continuación, se le informará a través de la plataforma de la admisibilidad o no de la misma. En caso de ser admisible, también se le informará sobre el inicio de una investigación.

El comité de denuncias decidirá si se abre una investigación a partir de la información que proporcione el denunciante. Cuando las sospechas parezcan suficientemente fundadas, se enviará un informe del comité de denuncia al órgano de gobernanza (o al órgano de supervisión cuando este último esté implicado) para que decida qué medidas tomar. La demostración de un comportamiento contrario al Código de ética por medio de una investigación interna dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias previstas para estos casos, que serán decididas por el órgano de gobernanza.

IV. DIFUSIÓN

Este Código de ética está a disposición de todos los empleados del Grupo y de todas las nuevas contrataciones. Está disponible en el sitio web y la intranet del Grupo (el portal) y puede obtenerse en las direcciones de Recursos Humanos de cada empresa del Grupo. Forma parte del Reglamento Interno aplicable en estas entidades y quedará sujeto a las mismas formalidades de registro y publicidad que este y tendrá la misma fuerza legal.

Contactos útiles e informes

DELEGADO DEL COMITÉ DE ÉTICA

Guillaume Drebel

+33 (0) 6 23 55 82 73

REFERENTES DE DENUNCIAS DEL GRUPO

Guillaume Drebel

(Titular)

Laurence Lavit

(Suplente)

RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

VISITE:

HTTPS:// www.nge.signalement.net

RESPONSABLE DE PROTECCIÓN DE DATOS

Marc Petitjean

dpo@nge.fr

